



AZIENDA SOCIALE SUD EST MILANO

ENTE CAPOFILA

**AMBITO TERRITORIALE SOCIALE
DI SAN GIULIANO MILANESE**

San Donato Milanese, 13 dicembre 2022

Relazione di monitoraggio per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Con l'elaborazione annuale del Piano Triennale della Prevenzione alla Corruzione (PTPC) dell'Azienda Sociale Sud Est Milano, suoi allegati ed aggiornamenti periodici, si è provveduto ad analizzare nel tempo la variazione del contesto interno ed esterno all'azienda, i processi organizzativi, i soggetti coinvolti, le attività e delle aree soggette a rischio, i meccanismi di formazione, attuazione e controllo, il monitoraggio dei rapporti con i soggetti esterni che stipulano contratti, incarichi o destinatari di provvedimenti, l'analisi della struttura organizzativa, la formazione dei dipendenti per tipologia e contenuti, le misure di prevenzione nei confronti dei dipendenti, di tutela dei dipendenti che segnalano illeciti (whistleblowers), la vigilanza e monitoraggio sull'attuazione del piano di prevenzione della corruzione e sull'attuazione degli obiettivi di trasparenza e obblighi di pubblicazione.

La finalità perseguita rimane quella di individuare e descrivere le aree di attività, maggiormente esposte al rischio corruttivo, di identificare i soggetti coinvolti nella classificazione e prevenzione del rischio, di individuare le strategie e gli interventi organizzativi volti alla prevenzione del fenomeno corruttivo all'interno dei propri uffici in un contesto in continua evoluzione.

In data 20.01.22, con deliberazione n.2 il C.d.A. di A.S.S.E.MI. ha nominato il nuovo Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il Direttore Alessandro Cassuto.

In data 20.04.22, con deliberazione n° 11 – 2022, il C.d.A. di A.S.S.E.MI. ha approvato l'aggiornamento al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione di A.S.S.E.MI. per il periodo 2022 – 2024 compreso l'aggiornamento al Regolamento sull'utilizzo delle postazioni informatiche e gli allegati patti di integrità e Codice di Comportamento dei dipendenti di A.S.S.E.MI..

La Relazione di monitoraggio per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per l'anno 2022 è stata pubblicata il 10.12.21.

La Relazione annuale del RPC secondo lo schema ANAC è stata pubblicata il 31.01.22.

Il Nucleo di Valutazione monocratico ha effettuato, alla luce delle delibere ANAC n. 1134/2017 e n. 201/2022, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione. Ha predisposto l'Allegato 2.2 – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022 della delibera n. 201/2022, rilevando che "La struttura della sezione "Amministrazione trasparente" risulta allineata a quanto previsto dalla griglia allegata alla deliberazione n. 1310/2016 ANAC e alle disposizioni previste dal D. Lgs. n.97/2016. La rilevazione condotta sui dati, le informazioni ed i

documenti inseriti nel sito istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente” e riferibili alla griglia allegata della citata determina, ha riscontrato un ottimo grado di assolvimento degli obblighi.”

Il Piano Triennale della Prevenzione alla Corruzione dell’Azienda Sociale Sud Est Milano, adottato ai sensi dell’art. 1 Legge n. 190 del 06 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, individua il diverso livello di esposizione a rischio corruttivo delle attività dell’Azienda e le misure idonee a prevenire il rischio medesimo.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione di A.S.S.E.MI, è stato redatto e aggiornato nel tempo sulla base delle disposizioni normative in materia.

Nella predisposizione degli aggiornamenti annuali, al Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione di A.S.S.E.MI ed infine per il piano per l’anno 2022 - 2024 si è rimandato al contenuto del PTPC dei trienni precedenti, in tutte le parti che sono state ritenute valide nella loro interezza. Si è posta l’attenzione su quanto evidenziato nella relazione annuale del RPC per quanto riguarda gli elementi di maggiore criticità e valevoli di un ulteriore approfondimento al fine di un miglioramento delle misure di prevenzione della corruzione. In riferimento alla misura di contenimento per l’area di rischio “Contratti”, A.S.S.E.MI. si è dotata di un proprio “Patto di Integrità” (allegato n.7), valido per tutte le procedure di affidamento dei contratti pubblici sopra soglia comunitaria, volto a valorizzare comportamenti eticamente adeguati anche da parte di tutti gli operatori economici per i quali l’accettazione del Patto costituisce presupposto necessario per poter partecipare alle singole procedure. La possibilità di utilizzare tali strumenti è prevista dall’ art. 1, comma 17, della legge 190/2012 dove è riportato che «Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara».

Con il PTPC 22-24 è stato inoltre approvato il Codice di Comportamento, (Allegato n.6). L’aggiornamento del codice è avvenuto integrando le due parti che lo compongono, Titolo I e Titolo II. Vista la “Relazione del Gruppo di lavoro sulle Linee Guida ANAC in materia di codici di comportamento dei dipendenti pubblici, 7.10.19” il Titolo I del Codice di A.S.S.E.MI. è stato integrato dell’articolo n.4, dedicato all’avvio di un processo volto all’individuazione di standard di comportamento dei propri dipendenti. In attesa della fissazione degli standard nazionali da parte dell’ANAC per settori di attività, A.S.S.E.MI. ha voluto individuare degli standard di comportamento proporzionati alla propria realtà e condivisi dai propri dipendenti. Tali comportamenti devono essere finalizzati al rispetto dei grandi valori generali, connessi all’esercizio di funzioni pubbliche, in particolare al rafforzamento di un’amministrazione aperta, democratica, efficace e imparziale al servizio dell’interesse generale. Il Titolo II del Codice di Comportamento è stato integrato all’art. 12 con le disposizioni individuate nel Regolamento Informatico dell’Azienda predisposto dal DPO di A.S.S.E.MI. e successivamente approvato, sull’utilizzo delle risorse informatiche e telematiche aziendali nel rispetto del principio della diligenza e correttezza, nell’ambito dei rapporti di lavoro, diretto ad evitare che comportamenti anche inconsapevoli possano innescare problemi o minacce alla sicurezza nel trattamento dei dati e quindi del proprio sistema informatico.

Il Regolamento svolge anche la funzione di informare compiutamente gli utenti sugli specifici trattamenti dei loro dati personali che vengono effettuati, e delle modalità adottate. Il Titolo II del Codice di Comportamento è stato integrato all’art. 13 sulla base delle nuove disposizioni del GDPR 679/2016 ponendo attenzione ai doveri dei dipendenti al di fuori delle attività di servizio e alla tutela della qualità, della eventuale riservatezza, della diffusione dei dati e delle informazioni detenute dall’amministrazione nell’era delle tecnologie informatiche come richiamato dalla Relazione del Gruppo di lavoro sulle Linee Guida ANAC in materia di codici di comportamento dei dipendenti pubblici del 7 ottobre 2019. L’aggiornamento del Codice di Comportamento di A.S.S.E.MI., in linea con le ultime linee guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche attualmente in consultazione, è finalizzato alla promozione di un sostanziale

rilancio della conoscenza dei doveri di comportamento dei dipendenti a fronte dell'evoluzione tecnologica dei mezzi di comunicazione e di lavoro, per il miglior perseguimento dell'interesse pubblico in armonia con la natura e realtà strutturale ed operativa dell'azienda.

Con l'approvazione del PNA 2019 e delle indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi allegato, è stato introdotto un nuovo approccio valutativo (di tipo qualitativo) alla progettazione, realizzazione e miglioramento del sistema di gestione del rischio corruttivo.

Nel dettaglio a pagina n.25 del PTPC 2022 – 2024 si analizza attraverso una rappresentazione tabellare la gestione del rischio corruttivo sulla base della nuova metodologia ANAC con mappatura dei principali processi aziendali, con la valutazione ed il trattamento del rischio.

Sono state svolte durante l'anno, nonostante il primo periodo dell'anno in emergenza sanitaria relativa a Covid-19, i seguenti incontri e attività di formazione per l'aggiornamento e l'innovazione dei procedimenti amministrativi, valevoli anche per la Prevenzione della Corruzione, come di seguito:

Data	Azienda/Ente	Titolo c.so	Dipendenti
13 - 14 maggio 2022	Centro Studi Erickson	"Supereroi Fragili. Adolescenti tra nuove sfide e costruzione di futuri eroi"	G.
23/09/2022	La strada Coop. sociale	"Quando l'autore di abuso di abuso sessuale è un minore"	K.
30/09/2022	Macla consulting srl	Corsi in ottemperanza al D.lgs. 81 / 08 - (Corso lavoratori base, corso aggiornamento quinquennale lavoratori, addetto al Primo soccorso, addetto antincendio)	vari dipendenti
11-26 ottobre 2022	Sofis di Michele Majetta	"Programmazione dell'Offerta abitativa pubblica"	S.
08/11/2022	Macla consulting srl	Corsi di formazione rls e primo soccorso in ottemperanza al d. lgs. 81 / 08.	vari dipendenti

Per quanto riguarda la rotazione degli incarichi, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente, dell'unico profilo dirigenziale presente e della tipologia di personale specializzato operante al suo interno si è evidenziato nei diversi PTPC che si sono susseguiti nel tempo, come l'applicazione del criterio di rotazione degli incarichi indiscriminato e generalizzato sarebbe causa di inefficienza ed inefficacia dell'azione amministrativa, tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. È stato comunque possibile ruotare alcune dipendenti tra il servizio di Segretariato Sociale e il Reddito di Cittadinanza - Fondo Povertà. A seguito della procedura di reperimento interno della Responsabile dell'Area Servizi Sociali Psicologici ed Educativi al 01.07.22 e conseguentemente del Coordinatore del Servizio Minori e Famiglia del I Polo di San Giuliano Milanese, sono state individuate due figure interne per la copertura delle posizioni ed è stata realizzata una rotazione del personale.

Si specifica che nel corso del 2022 non è stata comminata alcuna sanzione in tema prevenzione della corruzione nei confronti di dipendenti di A.S.S.E.MI.

Non è stata fatta alcuna richiesta di accesso civico durante l'annualità in corso.

Nell'ambito dell'attività di report si rappresentano nella griglia allegata (allegato n.1) le risultanze dell'attività di monitoraggio degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2022, dove sono riportati i nominativi aggiornati dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013, per ciascun obbligo di pubblicazione.

Il Direttore di A.S.S.E.MI.
Dott. Alessandro Cassuto
(Documento firmato digitalmente)